



การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข The Model Development of an Assessment of Nurse Educator Competencies for 21st Century among Nursing Colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development, Ministry of Public Health

เพ็ญศรี ทองเพชร¹ รุ่งนภา จันทรา¹

Phensri Thongphet¹ Rungnapa Chanttra¹

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสราญบุรีธานี Boromarajonani College of Nursing, Surathani

Corresponding author; Phensri Thongphet; Email: phensrit@hotmail.com

Received: 4 February 2019 Revised: 20 March 2019 Accepted: 23 March 2019

บทคัดย่อ

งานวิจัยและพัฒนามีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 และ 2) ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา 5 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์ (situation analysis) รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ระยะที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 และ ระยะที่ 5 รับรองรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาคำสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม การทำแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) เป้าหมายการประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นรายบุคคล ตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 2) ขอบเขตการประเมิน มีการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3) การดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย การพัฒนาเครื่องมือประเมินสมรรถนะซึ่งมี 7 องค์ประกอบ 43 ตัวบ่งชี้ การกำหนดผู้ประเมินแบบ 360 องศา และการรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป 4) การตัดสินผลการประเมิน โดยเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ จากนั้นจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ เป็นการติดตามการพัฒนาสมรรถนะรายบุคคลตามแผนพัฒนาสมรรถนะ รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินในระดับดีมาก ซึ่งอาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาอาจารย์รายบุคคล ร้อยละ 100 ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นชอบและยืนยันว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งการนำไปเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: รูปแบบการประเมิน; สมรรถนะอาจารย์พยาบาล; ศตวรรษที่ 21



The Model Development of an Assessment of Nurse Educator Competencies for 21st Century among Nursing Colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development, Ministry of Public Health

Phensri Thongphet¹ Rungnapa Chandra¹

¹Boromarajonani College of Nursing, Suratthani

Corresponding author; Phensri Thongphet; Email: phensrit@hotmail.com

Received: 4 February 2019 Revised: 20 March 2019 Accepted: 23 March 2019

Abstract

This research and development study aimed to 1) develop an assessment model of nurse educator competency for 21st century and 2) examine the effectiveness of the assessment model of nurse educator competency for 21st century among nursing colleges under Praboromarajchanok Institute for Health Workforce Development (PIHWD), Ministry of Public Health. The development processes included 5 phases as follow: phase 1: exploring the situation of the model of competency evaluation of nurse educator, phase 2: developing the components and indicators of nurse educator competency for 21st century, phase 3: developing an assessment model of nurse educator competency for 21st century, phase 4: evaluating the effectiveness of the model, and phase 5: confirming the model of nurse educator competency for 21st century. The data were collected using documentation review, focus group discussion, and survey questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics and content analysis.

The results revealed that the model of the nurse educator competency assessment composed of 5 components 1) goal of the assessment is to evaluate competencies of nurse educator who work in nursing college individually according to the performance indicators that congruence with the role of nursing educators, 2) scope of the assessment is specific to the job performance including knowledge, skill, and personal attributes that necessary for job performance, 3) assessment process includes the development of assessment tool that composed of 7 components, 43 indicators, 360-degree assessor, and data collection using computer software, 4) judging the evaluation results by comparing with the assessment criteria and then create individual development plan and 5) applying the results of the assessment and monitor of an individual competency development according to competency development plan.

The model of the competency assessment for nurse educator was effective. Nurse educator reported a high level of satisfaction with the assessment model. All nurse educators (100%) had been developed based on their individual development plans. The experts approved that the assessment model of nursing educator competency for 21st century was appropriate to use as a part of effective competency development of nurse educator for 21st century of nursing college under Praboromarajchanok Institute.

Keywords: a model development; nurse educator competency; st century



ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาพยาบาลที่พึงประสงค์ในสังคมต้องเป็นการศึกษาที่มุ่งพัฒนานักศึกษาพยาบาลให้สมดุลทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจและสังคม ทั้งในระดับความคิด ค่านิยมและพฤติกรรม ซึ่งต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของ บุคคล ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยปรับแนวคิดในการพัฒนาการศึกษาพยาบาลให้เป็นกระบวนการที่ทำให้ ผู้เรียนรู้จักเรียนรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมทั้งต้องมีศาสตร์และศิลป์สาขาการพยาบาล เพื่อให้บัณฑิตพยาบาลเป็นผู้ที่มีความสามารถในการดูแลสุขภาพของบุคคลได้ทุกช่วงวัย และทุกสภาวะสุขภาพ ได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ¹ นักศึกษาพยาบาลจึงต้องมีแหล่งความรู้ที่มีคุณภาพที่จะสามารถถ่ายทอด ความรู้แก่นักศึกษาได้ แหล่งความรู้ที่สำคัญคืออาจารย์พยาบาลที่มีสมรรถนะที่ดี กล่าวคือ มีความรู้ ทักษะและ ความสามารถที่แสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมความรู้ เจตคติ และการกระทำที่ดี² อาจารย์พยาบาลจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้คอยสนับสนุนส่งเสริม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรมการเอาใจใส่ดูแล ทั้งการดูแลช่วยเหลือผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน บุคลากรในทีมสุขภาพและนักศึกษาพยาบาล อาจารย์พยาบาลที่มี สมรรถนะที่ดีจะส่งผลต่อความสำเร็จของนักศึกษาพยาบาลและสถาบันการศึกษา ช่วยสร้างความพร้อมของบัณฑิต พยาบาลที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความต้องการของสังคมได้อย่างเหมาะสม หากบุคคลมีสมรรถนะที่ไม่เพียงพอหรือ ขาดสมรรถนะ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ³ ซึ่งสมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติตาม บทบาทหน้าที่ของแต่ละงานไม่ได้กำหนดไว้ชัดเจนแต่จะกำหนดในแต่ละวิชาชีพ ในขณะที่สถานพระบรมราชชนก ซึ่งเป็นสถาบันต้นสังกัดของวิทยาลัยพยาบาลยังไม่ได้กำหนดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลและยังไม่มีรูปแบบ การประเมินสมรรถนะที่ชัดเจน พบเพียงว่า สภาการพยาบาลได้กำหนดคุณสมบัติอาจารย์ผู้สอนในสถาบันการศึกษา พยาบาลต้องเป็นอาจารย์ประจำหรืออาจารย์พิเศษที่มีคุณวุฒิขั้นต่ำระดับปริญญาโททางการพยาบาล หรือสาขาที่ สัมพันธ์กัน หรือในสาขาวิชาของรายวิชาที่สอน⁴

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในประเทศไทยพบว่า อาจารย์ พยาบาลต้องมีสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ 7 สมรรถนะ ที่กำหนดโดยสภาการพยาบาล คือ สมรรถนะวิชาชีพการ พยาบาล สมรรถนะจริยธรรมและจรรยาบรรณ สมรรถนะการสอน สมรรถนะการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะ คุณวุฒิและความรู้ สมรรถนะการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะการสร้างเสริมสุขภาพ⁵ สำหรับมาตรฐาน วิชาชีพอาจารย์พยาบาลมี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะด้านวิชาชีพการพยาบาล สมรรถนะด้านจริยธรรมและ จรรยาบรรณ สมรรถนะด้านการสอน สมรรถนะด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สมรรถนะด้านคุณวุฒิและความรู้ สมรรถนะด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และสมรรถนะด้านการสร้างเสริมสุขภาพ⁶ และมีผลการศึกษามาตรฐาน อาจารย์พยาบาลของสถาบันการศึกษาเอกชน⁷ พบว่ามาตรฐานอาจารย์พยาบาลมี 8 องค์ประกอบ คือ การประกัน คุณภาพการศึกษา หลักสูตรและการสอน สมรรถนะวิชาชีพขั้นสูง การเงินและงบประมาณ วิจัยและบริการวิชาการ พัฒนาทักษะและความรู้อาจารย์ พัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตร และบริหารจัดการ จากการทบทวนวรรณกรรม ต่างประเทศ พบว่าอาจารย์พยาบาลในประเทศออสเตรเลียมีสมรรถนะ 10 ด้าน⁸ คือ การใช้กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ ที่สะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาทางการพยาบาล การพัฒนาและคงไว้ซึ่งการแสวงหาความรู้ การพัฒนาและคงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพและสิ่งแวดล้อม การผสมผสานความรู้ทางการพยาบาลการศึกษาและความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกในการดำเนินกระบวนการพัฒนาหลักสูตร การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถ ในการทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมั่นใจว่าหลักสูตรมีความทันสมัย การดำเนินการตามหลักสูตรการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ การส่งเสริมและทักษะการแสวงหาความรู้ และ การหาโอกาสเพื่อพัฒนาอาจารย์ฯ ในขณะที่ สหรัฐอเมริกา⁹ ได้กำหนดสมรรถนะอาจารย์พยาบาลไว้ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นครู ความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้วิจัย



และผู้ให้ความร่วมมือ จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวทำให้พบว่า สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน คือ จะครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา และคำนึงถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพตามมาตรฐานขององค์กรทางวิชาชีพ ดังนั้นกล่าวได้ว่า อาจารย์พยาบาลจะต้องมีทั้งสมรรถนะเชิงวิชาชีพและสมรรถนะการจัดการเรียนรู้

ในขณะเดียวกันทิศทางการปฏิรูปการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 พบว่าบทบาทของผู้สอนจะต้องยึดหลัก “สอนน้อย เรียนมาก” เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองได้ตลอดเวลา ซึ่งการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตนั้น อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ภาคทฤษฎีที่ทำให้นักศึกษาพยาบาลได้พัฒนาตนเองและพัฒนากระบวนการคิด¹⁰ สำหรับการเรียนรู้ในห้องปฏิบัติการพยาบาลถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะต้องสอนให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติตามสถานการณ์ที่เสมือนจริงหรือการจำลองการปฏิบัติการพยาบาลเพื่อให้นักศึกษาเกิดความมั่นใจก่อนการฝึกปฏิบัติจริง อาจารย์พยาบาลควรให้โอกาสแก่นักศึกษาได้ปฏิบัติด้วยตนเองให้มาก และเพิ่มพูนการฝึกทักษะการตัดสินใจ การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาที่อาจพบในการฝึกปฏิบัติจริงในแหล่งฝึก นอกจากนี้การจัดการเรียนรู้ภาคปฏิบัติการพยาบาลที่ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการเป็นบัณฑิตพยาบาลที่มีความสามารถในการพยาบาลต่อไปในอนาคต อาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องให้โอกาสนักศึกษาพยาบาลในการฝึกปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของกระบวนการเรียนการสอนอย่างแท้จริงทั้งในสถานบริการสุขภาพทุกระดับและในชุมชน¹¹ จากที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการเรียนรู้ในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตจึงต้องมีการปรับเปลี่ยน เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลจะเกิดทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตแล้ว การจัดประสบการณ์ชีวิตอื่นๆ หรือการจัดกิจกรรมให้นักศึกษาพยาบาลทุกเรื่อง เช่น การปฐมนิเทศ การจัดโครงการสร้างเสริมประสบการณ์ชีวิตทุกกิจกรรม รวมทั้งการอยู่ร่วมกันใน หอพักและกิจกรรมอื่นๆ เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักศึกษาให้เป็นบัณฑิตแห่ง ศตวรรษที่ 21 และสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างแท้จริง ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลต้องมีสมรรถนะที่จัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้สำหรับยุคศตวรรษที่ 21 รวมทั้งต้องเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการพัฒนาตนเองความเป็นนักวิชาการในวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและสภาพการณ์ในปัจจุบันพบว่า การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ของสถาบันพระบรมราชชนก ยังมีรูปแบบไม่ชัดเจน โดยให้แต่ละวิทยาลัยรับผิดชอบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในแต่ละวิทยาลัยเอง ขาดการระบุตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ชัดเจน แบบประเมินสมรรถนะไม่สามารถจำแนกสมรรถนะรายบุคคลได้ ทำให้ผู้รับการประเมินไม่ทราบทิศทางการพัฒนาตนเองด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้ผู้บริหารประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาหรือปรับปรุง และสร้างความมั่นใจว่าอาจารย์พยาบาลมีความพร้อม และสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้¹² อันจะเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาร่วมกับอาจารย์พยาบาลวางแผนที่จะพัฒนาสมรรถนะตนเองเป็นรายบุคคลตามผลการประเมิน เพื่อให้อาจารย์พยาบาลสามารถพัฒนาตนเองตามสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายสู่การพัฒนานักศึกษาพยาบาลในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา (research & development) แบ่งออกเป็น 5 ระยะ 10 ขั้นตอน ดังนี้
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพการณ์ (situation analysis) การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการณ์ประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล โดยการวิเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ และสมรรถนะของอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ได้แก่ แนวคิด การประเมิน หลักการประเมิน แนวทางการประเมินสมรรถนะ ผลการประเมิน และแนวทางการนำผลการประเมินไปพัฒนาเป็นรายบุคคล ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการข้อมูลความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลเป็นนักศึกษาพยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จำนวน 10 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ประเด็น สมรรถนะอาจารย์พยาบาลที่ต้องการ สมรรถนะที่คาดหวังในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลเกี่ยวกับสมรรถนะ ความต้องการการประเมินสมรรถนะและรูปแบบการประเมินสมรรถนะ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลเป็นอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 3 วิทยาลัยๆ ละ 5-8 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา เพื่อให้ได้ประเด็นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวัง สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลที่ต้องการในศตวรรษที่ 21 รูปแบบการประเมินสมรรถนะ รวมทั้งแนวทางการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการประเมินทักษะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 มีการหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างรายการประเมินกับวัตถุประสงค์การวิจัย พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง .66-1.00 จากนั้นนำไปทดสอบกับอาจารย์พยาบาลก่อนนำไปใช้จริง จำนวน 15 คน นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคได้ .87 จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการประเมินทักษะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จำนวน 35 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ระยะที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 จากผลการศึกษาระยะที่ 1 ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม กำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการสร้างองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีขั้นตอนการออกแบบและพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 5 ศึกษาตัวบ่งชี้สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการดังนี้

5.1 การสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะอาจารย์พยาบาลทั้งของไทยและต่างประเทศ เพื่อรวบรวมตัวบ่งชี้สมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

5.2 คัดเลือกรายการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณลักษณะที่ดี โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติ 1) เป็นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลหรือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน และ 2) เป็นอาจารย์



พยาบาลหรือนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้จำนวน 2 คน เพื่อให้คัดเลือกการสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

5.3 วิเคราะห์องค์ประกอบตัวบ่งชี้สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยการสอบถามความคิดเห็นผู้ที่ปฏิบัติงานตำแหน่งอาจารย์พยาบาล จากประชากร คืออาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 1,282 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 430 คน (10 เท่าของตัวแปรที่สังเคราะห์) ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน จากวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละเครือข่ายร้อยละ 50 ได้จำนวน 15 วิทยาลัย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 430 คน กำหนดสัดส่วนของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย (โดยคำนวณเพื่อการส่งเอกสารจำนวน 500 ฉบับ) จากนั้นสุ่มแต่ละภาคตามสัดส่วนโดยการสุ่มอย่างง่าย กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละวิทยาลัยตามคุณสมบัติที่กำหนด จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมดจำนวน 500 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 446 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามซึ่งหาคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 1 คน ด้านการบริหารการพยาบาล 1 คน และด้านการปฏิบัติการพยาบาล 1 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) พิจารณาความครอบคลุมโครงสร้างเนื้อหา การใช้ภาษา และความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง .66-1.00 นำไปทดลองใช้เพื่อหาค่าความเที่ยง (reliability) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .78 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และวิเคราะห์ตัวประกอบ (factor analysis) หมุนแกนแบบออร์โธกอนอล (orthogonal) ด้วยวิธีแวนริแมกซ์ (varimax)

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 จากผลการศึกษาระยะที่ 1 และระยะที่ 2 กำหนดเป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการสร้างองค์ประกอบของรูปแบบ การนำไปทดลองใช้ การนำผลที่ได้ไปปรับใช้ โดยดำเนินการ 2 วนรอบ มีขั้นตอนการออกแบบและพัฒนา 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 6 กำหนดโครงสร้างรูปแบบการประเมิน มีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดโครงสร้างองค์ประกอบรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21¹³⁻¹⁷ ประกอบด้วย 1) เป้าหมายการประเมิน 2) ขอบเขตการประเมิน 3) การดำเนินการประเมิน 4) การตัดสินผลการประเมิน และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้

ตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบรูปแบบการประเมินโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standard) ความเหมาะสม (propriety standard) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility standard) และความเป็นประโยชน์ (utility standard)¹⁸

ขั้นตอนที่ 7 พัฒนางค์ประกอบภายในรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย การกำหนดเป้าหมาย ขอบเขตการประเมิน วิธีดำเนินการประเมิน กำหนดผู้ประเมิน การตัดสินผลการประเมิน และนำผลการประเมินไปใช้ ผู้วิจัยเลือกใช้ช่องทางการประเมินเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปผ่านระบบออนไลน์ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับอาจารย์พยาบาลจำนวน 8 คน เพื่อทดลองประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 รวมทั้งประเมินคู่มือการประเมิน จากนั้นทำการปรับปรุงรูปแบบการประเมินและปรับปรุงคู่มือการประเมิน ผลการศึกษาพบว่า คำอธิบายในแต่ละองค์ประกอบไม่ชัดเจน ตัวบ่งชี้สมรรถนะไม่สามารถประเมินได้ และคำอธิบายในคู่มือไม่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผลการประเมินดังกล่าว

ระยะที่ 4 ศึกษาประสิทธิภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 8 การทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จำนวน 45 คน พบว่า มีการนำตัวบ่งชี้สมรรถนะ



อาจารย์พยาบาลจำนวน 43 ตัวบ่งชี้ไปใช้ในการประเมิน จากนั้นประเมินความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลโดยใช้แบบสอบถาม เมื่อได้ผลการประเมินแล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล(individual development plan)

ขั้นตอนที่ 9 ประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน โดยทำการประเมินความถูกต้องครอบคลุม (accuracy standard) ความเหมาะสม (propriety standard) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (feasibility standard) และความเป็นประโยชน์ (utility standard)¹⁸

ระยะที่ 5 รับรองรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

ขั้นตอนที่ 10 ดำเนินการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ในประเด็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยนำเสนอรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 แก่ผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านการพยาบาล ด้านการศึกษาพยาบาล ด้านการวัดและประเมินผล โดยการใช้การสนทนากลุ่มเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณารูปแบบและให้ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุง โดยมีประเด็นที่ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบใน 3 ประเด็น ดังนี้

1) รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 หรือไม่ อย่างไร

2) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ได้เพียงใด

3) รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีประโยชน์ในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างไร

ผลการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบดังนี้

1.1 สภาพของความต้องการสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 จากการสนทนากลุ่ม พบว่า นักศึกษาต้องการให้อาจารย์มีความสามารถในการสอนทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ โดยเน้นการสอนตามสภาพจริง เข้าใจในบริบทของการพยาบาลที่เป็นองค์รวมเพื่อสามารถประยุกต์ความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้ สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ มีทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่นักศึกษา มีความสามารถในการสื่อสารให้คนรอบข้างได้เข้าใจ ใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย มีความสามารถในการประเมินผู้เรียนได้ตามสภาพความเป็นจริง

1.2 สภาพการประเมินสมรรถนะอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี จากการสนทนากลุ่มอาจารย์พยาบาลให้ความคิดเห็นว่า การประเมินสมรรถนะในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง แบบประเมินไม่มีค่าอำนาจจำแนก ซึ่งรายการประเมินสมรรถนะไม่สามารถประเมินได้ ขาดอำนาจจำแนกในแต่ละรายการประเมิน เมื่อประเมินแล้วยังไม่สามารถนำผลการประเมินไปพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ได้เป็นรายบุคคล ทำให้การประเมินสมรรถนะที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในขณะที่ด้วยกันอาจารย์พยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตร เข้าใจความต้องการของหลักสูตร สามารถจัดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้ รวมทั้งการประเมินผลการจัดการเรียนรู้

1.2 ความคิดเห็นของอาจารย์พยาบาลต่อการประเมินทักษะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พบว่า ความคิดเห็นต่อการประเมินสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง



(Mean=3.04,SD=.56) มีบางข้อที่มีค่าคะแนนต่ำ เช่น สมรรถนะที่ประเมินสอดคล้องกับความเป็นจริง เกณฑ์การประเมินไม่ชัดเจน สมรรถนะที่ประเมินตรงตามตำแหน่งที่ประเมิน ผู้ประเมินเข้าใจรายการประเมินแต่ละรายการ และการนำผลการประเมินไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

ระยะที่ 2 การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่ามี 7 องค์ประกอบ จำนวน 43 ตัวบ่งชี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 71.90 มีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 1.13-18.65 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ ร้อยละ 71.89 ตัวบ่งชี้ 43 ตัวแปร มีองค์ประกอบร่วม (common factor) 7 องค์ประกอบ อธิบายความแปรปรวนได้รวมกันร้อยละ 71.89 องค์ประกอบสมรรถนะที่มีค่าไอเกนสูงสุดเรียงลำดับ คือ สมรรถนะด้านการสอน มี 11 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .483-.762 สมรรถนะด้านการวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ มี 6 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .455-.822 สมรรถนะด้านหลักสูตร มี 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .560-.838 สมรรถนะด้านการประกันคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการ มี 7 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .504-.815 สมรรถนะด้านการพยาบาล มี 5 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .692-.782 สมรรถนะด้านการสื่อสาร มี 6 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง .616-.802 และสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มี 3 ตัวบ่งชี้ มีน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง มีค่า .616-.804

ระยะที่ 3 การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า รูปแบบการประเมิน ประกอบด้วย

1) การกำหนดเป้าหมาย เพื่อประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเป็นรายบุคคล ตามตัวบ่งชี้สมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สารสนเทศที่ได้จากการประเมินนำไปสู่การทำแผนการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล

2) ขอบเขตการประเมิน มี 2 ส่วนที่สำคัญ คือ 1) ประเภทและมิติของสมรรถนะที่ประเมินเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (functional competencies) ซึ่งมีมิติของการประเมิน ประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attribute) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล และ 2) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีสิ่งที่มุ่งประเมิน ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน 7 องค์ประกอบ จำนวน 43 ตัวบ่งชี้

3) การดำเนินการประเมิน ประกอบด้วย การพัฒนาเครื่องมือประเมินให้ได้มาตรฐานและสอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมิน เลือกแบบประเมินที่สอดคล้องกับพฤติกรรมบ่งชี้ การสร้างแบบประเมินสมรรถนะและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน (เหมาะสม ครอบคลุม เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้างและมีความเชื่อมั่น) มีการกำหนดผู้ประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แม่นยำ ควรใช้ข้อมูลจากหลายแหล่งโดยพิจารณาแหล่งที่สามารถให้ข้อมูลที่สะท้อนความจริงได้ดีที่สุด ประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลประเมินตนเอง อาจารย์พยาบาลในภาคเดียวกัน ประเมินในบทบาทเพื่อนร่วมงาน หัวหน้าภาควิชา ประเมินในบทบาทของผู้บังคับบัญชา และการรวบรวมข้อมูลโดยใช้โปรแกรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (competency assessment online: CAO)

4) การตัดสินผลการประเมิน โดยการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะรายตัวบ่งชี้ โดยนำคะแนนที่ได้จากการประเมินโดยใช้แบบสังเกตพฤติกรรมและแบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ผลการประเมินรายสมรรถนะ โดยหาผลรวมของคะแนนรายตัวบ่งชี้ของสมรรถนะนั้นๆ จากนั้นนำผลการประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์ ทำการตัดสินผลการ



ประเมินสมรรถนะผ่านเกณฑ์การประเมินและสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์การประเมิน

5) การนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ดังนี้

5.1 อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมิน สรุปสมรรถนะที่ต้องได้รับการพัฒนา นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ

5.2 รองผู้อำนวยการ หัวหน้างาน หัวหน้าภาควิชาฯ นำผลการประเมินไปตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบายจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในวิทยาลัยพยาบาล โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มที่ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์

ระยะที่ 4 การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21
จากการทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 กับอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี พบว่า

4.1 อาจารย์พยาบาลที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

4.2 ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความเหมาะสมของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล ด้านความถูกต้องครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และด้าน ความเป็นประโยชน์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

4.3 อาจารย์พยาบาลมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล(individual development plan)

4.4 อาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคล ร้อยละ 100 ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การได้รับการอบรม หรือการพัฒนาในหน้าที่ประจำ

ระยะที่ 5 รับรองรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

จากการสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ในประเด็นรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์ในศตวรรษที่ 21 ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบยืนยันรูปแบบว่า มีความสอดคล้องกับการประเมินเพื่อพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 และมีประโยชน์ในการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาล นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงรูปแบบเพิ่มเติมว่า สมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ที่จะพัฒนาอาจารย์ให้เป็นอาจารย์มืออาชีพ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์ 3 องค์ประกอบ คือ องค์ความรู้ (knowledge) สมรรถนะ (competencies) และค่านิยม (values) และควรมีการเพิ่มเติมรายละเอียดของคู่มือการประเมินสมรรถนะเพื่อให้ผู้ประเมินเห็นความสำคัญและสามารถประเมินได้อย่างแม่นยำเพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงให้ชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงตัวบ่งชี้สมรรถนะบางตัวบ่งชี้ให้สอดคล้องกับสภาพจริงที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และการปรับปรุงคู่มือรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การอภิปรายผล

รูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีประสิทธิผลในการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเป็นรายบุคคล โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) เป้าหมายการประเมิน 2) ขอบเขตการประเมิน 3) การดำเนินการประเมิน 4) การตัดสินผลการประเมิน และ 5) การนำผลการประเมินไปใช้ อภิปรายผล ดังนี้

1. รูปแบบการประเมินสมรรถนะมาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ได้จริง



มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสภาพแวดล้อม สามารถประยุกต์ใช้กับหน่วยงานทุกระดับ ทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งการประเมินเป็นกระบวนการสร้างสรรค์สังคมนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าอยู่เสมอ การประเมินจะมีคุณค่าก็ต่อเมื่อผลการประเมินสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ รูปแบบการประเมินควรเริ่มจากเป้าหมายที่ชัดเจนคือต้องการนำผลประเมินไปสู่การพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร¹³⁻¹⁷ การประเมินสมรรถนะเป็นสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (functional competencies) ต่อการปฏิบัติงานในบทบาทอาจารย์พยาบาลประจำวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยมีองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะที่ประเมิน มี 7 สมรรถนะ 43 ตัวบ่งชี้ สิ่งสำคัญคือ การกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะว่าจะประเมินครอบคลุมอะไรบ้าง (domain of practice) แล้วจึงกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นต้องมีและประเมินในระดับหน่วยงาน โดยการวิเคราะห์จากลักษณะงานที่ผู้ถูกประเมินทำ นำมากำหนดเป็นกรอบการประเมิน สอดคล้องกับผลการศึกษาเพื่อการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของ จาริศรี กุลศิริปัญญา¹⁵ ปรียววรรณ วิบูลย์วงศ์ และธนาภา ฤทธิงษ์¹⁶ และสุจิตรา บัวหมื่นไวย¹⁷ ที่กล่าวว่ากำหนดขอบเขตของสมรรถนะว่าจะประเมินสมรรถนะประเภทใด จากนั้นดำเนินการประเมิน ต้องมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินให้มาตรฐานและสอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมิน กำหนดคำนิยามของสมรรถนะ การกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ โดยกำหนดรายละเอียดพฤติกรรมที่บุคคลต้องแสดงสามารถสังเกตเห็นได้ และเป็นเกณฑ์แสดงออกถึงความก้าวหน้าของทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเลือกแบบประเมินที่สอดคล้องกับสมรรถนะ สร้างแบบประเมินสมรรถนะ การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน (เหมาะสม ครอบคลุม เที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เชิงโครงสร้าง และมีความเชื่อมั่น) ซึ่งผลจากกระบวนการสร้างเครื่องมือตามแนวทางดังกล่าว เป็นแนวทางที่มีระบบและขั้นตอน โดยคำนึงถึงคุณภาพของเครื่องมือที่ได้ และคำนึงถึงความสอดคล้องกับประเด็นการประเมิน จึงส่งผลให้เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของการประเมิน และสามารถนำไปวัดสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลได้จริง เมื่อดำเนินการพัฒนาเครื่องมือแล้วจะต้องมีการกำหนดผู้ประเมิน โดยยึดหลักการประเมินแบบ 360 องศา ซึ่งให้ความสำคัญจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหมดนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การประเมินสมรรถนะมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Edwards และ Ewan¹⁹ กล่าวถึงการประเมินแบบ 360 องศา ว่าองค์การหลายแหล่งส่วนใหญ่ใช้การประเมินจากหลายแหล่งเพื่อความยุติธรรมและเพื่อความน่าเชื่อถือในการประเมินการปฏิบัติงาน ขณะที่หลาย ๆ แห่งใช้การประเมินจากหลายแหล่งเพื่อการพัฒนาการทำงาน และการดำเนินการประเมินประเด็นสุดท้ายคือ 3) การรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเพื่อให้การประเมินสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องการกำหนดกรอบการประเมินก่อนการดำเนินการประเมิน เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้ทำความเข้าใจกับกรอบการประเมิน เพื่อสามารถดำเนินการประเมินได้ถูกต้อง ครบถ้วน เมื่อดำเนินการประเมินแล้วจะมีการตัดสินผลการประเมิน จากการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะรายตัวบ่งชี้ การวิเคราะห์ผลการประเมินรายตัวบ่งชี้ โดยนำคะแนนที่ได้จากการประเมิน มาวิเคราะห์ผลการประเมินรายสมรรถนะ และตัดสินผลการประเมินโดยเทียบกับเกณฑ์ การตัดสินผลการประเมินสมรรถนะ เป็นการตัดสินในแต่ละตัวชี้วัด และพิจารณาในภาพรวมเทียบกับเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ เพื่อให้ครอบคลุมมิติของสมรรถนะที่ต้องการประเมิน ซึ่งผลการศึกษาที่สนับสนุนแนวทางการตัดสินผลการประเมินแบบนี้ ดังที่ ปาริฉัตร อุตยพันธ์, บุญศรี พรหมมาพันธุ์, ศรีศักดิ์ สุนทรไชย, และคมศร วงษ์รักษา²⁰ ศึกษาเกณฑ์การประเมินและรูปแบบการประเมินสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาเทคนิคเภสัชกรรมใช้เกณฑ์การประเมินร้อยละ 70 ทุกสมรรถนะ ผลที่ได้จากการประเมินนำไปจัดทำสารสนเทศผลการประเมินสมรรถนะของนักศึกษาและจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ กระบวนการสุดท้ายของการประเมินคือ การนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เช่น อาจารย์พยาบาลผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนด



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตนเองด้วยกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ ส่วนหัวหน้าภาควิชา รองผู้อำนวยการนำผลการประเมินไปตัดสินใจเพื่อการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในภาควิชา กลุ่มงาน หรือ ฝ่ายต่าง ๆ โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มที่ผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ ในขณะที่ระดับวิทยาลัยที่มีหน้าที่ควบคุมมาตรฐานการศึกษาพยาบาล สามารถใช้ผลการประเมินกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์พยาบาล แนวทางดังกล่าวพบว่า ผู้ประเมินและผู้ใช้ผลประเมินมีความคิดเห็นตรงกันคือ เกิดประโยชน์ทั้งระดับบุคคล และระดับองค์กรในการนำผลประเมินไปกำหนดการพัฒนา และดำเนินการประเมินตนเองอีกอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้คุณภาพการทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข จากการประเมินรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่าอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุราษฎร์ธานี ที่ทดลองใช้รูปแบบการประเมินมีความคิดเห็นว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติ ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการประเมินในระดับมาก อธิบายได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลให้รูปแบบที่พัฒนาในครั้งนี้มีประสิทธิผลมาจากกระบวนการพัฒนารูปแบบที่มีหลักการและขั้นตอนที่เป็นระบบ มีการสังเคราะห์ขั้นตอนการพัฒนารูปแบบจากแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ พบว่า การพัฒนารูปแบบการประเมินให้ได้มาตรฐาน มาจากการทบทวนเอกสาร งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การศึกษาสภาพจริง 2) การพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะ 3) การสร้างรูปแบบการประเมินสมรรถนะ และ 4) การศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการประเมินสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณา รุ่งเรืองวิชกุล²¹ ศึกษาการพัฒนากระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัยด้วยการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้สำหรับข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ที่มีกระบวนการพัฒนารูปแบบการประเมินเช่นเดียวกันทำให้ผู้ร่วมกิจกรรมเกิดสมรรถนะครูนักวิจัย ทั้งด้านความรู้ ด้านจิตวิทยา และด้านทักษะ และมีความพึงพอใจต่อรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะครูนักวิจัย เช่นเดียวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินนี้ที่ผู้เข้ารับการประเมินได้รับข้อมูลย้อนกลับว่าตนเองมีสมรรถนะอยู่ระดับใด เพื่อให้สามารถนำผลการประเมินดังกล่าวไปร่วมวางแผนการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคล (individual development plan) ทำให้ผู้รับการประเมินมีความพึงพอใจของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับดีมาก จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อยืนยันว่าการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือทำให้งานวิจัยนี้เป็นประโยชน์สำหรับการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ตัวบ่งชี้สมรรถนะทั้ง 43 ตัวบ่งชี้ สามารถนำไปใช้ในการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้ด้านการศึกษาพยาบาลในปัจจุบันที่ต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21
2. การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะต้องมีความครอบคลุมกรอบการประเมินทั้ง 5 ด้าน คือ 1) เป้าหมายการประเมิน 2) ขอบเขตการประเมิน 3) การดำเนินการประเมิน 4) การตัดสินผลการประเมิน 5) การนำผลการประเมินไปใช้ เพื่อให้เกิดความครอบคลุมและสามารถประเมินสมรรถนะได้อย่างแท้จริง
3. การกำหนดผู้ประเมินสมรรถนะของอาจารย์พยาบาลต้องสอดคล้องกับรายการสมรรถนะนั้น ๆ เช่น



สมรรถนะด้านการวิจัยผู้ประเมินควรจะเป็นหัวหน้างานวิจัย หรือผู้ร่วมทีมวิจัย เนื่องจากเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะดังกล่าวและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแสดงสมรรถนะของผู้รับการประเมิน

ข้อเสนอแนะการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาวิจัยติดตามการนำตัวบ่งชี้ เกณฑ์คุณภาพ และรูปแบบการประเมินสมรรถนะอาจารย์พยาบาลไปใช้ ว่ามีความเหมาะสมกับสภาพจริงในบริบทต่างๆ เพียงไร โดยเฉพาะเมื่อนำไปใช้กับวิทยาลัยพยาบาลที่มีบริบทแตกต่างกัน

2. ควรมีการศึกษาผลการพัฒนาสมรรถนะอาจารย์พยาบาลในศตวรรษที่ 21 ที่เป็นผลมาจากการการประเมินผลสมรรถนะอาจารย์เป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. หน่วยงานที่ควบคุมกำกับมาตรฐานการศึกษาพยาบาล ควรมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาสมรรถนะรายบุคคล และการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่สามารถนำไปใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับหรือคัดเลือกบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในสถาบันการศึกษาทางการพยาบาล

2. ควรมีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของอาจารย์พยาบาล ตามตำแหน่งทุกระดับ เช่น อาจารย์ประจำหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบแต่ละสาขา และอาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานรวมทั้งการกำหนดให้มีการประเมินอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปสู่การพัฒนาสมรรถนะที่ครอบคลุมทุกตำแหน่งทั้งองค์กร

3. ควรมีการกำหนดนโยบายการนำผลการประเมินสมรรถนะไปสู่การจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาตนเองในขณะทำงาน และการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม

References

1. Roongruangsri S, Sngounsiritham U. Nursing faculty: challenging the personal competency. Nursing Journal 2016; 24 Suppl :214–21. (in Thai).
2. McAsham H. Competency based education and behavioral objective. New Jersey: Education technology publishing. 1979.
3. Krisman-Scot MA, Kershnamer SM, Thompson JE. Faculty preparation: a new solution to an old problem. Journal of Nursing Education.37(7): 318–20.
4. Thai Nursing and Midwifery Council. Regulation of accreditation [Internet]. Thai Nursing and Midwifery Council.; 2010 [cited 2010 Jul 9]. Available from: <https://www.tnmc.or.th/news/35>
5. Thai Nursing and Midwifery Council. Competencies of register nurse and midwifery. Nontaburi: Siriord Printing; 2010. (in Thai).
6. Thongcharoen V, Tantanadaecha S, Methakunavudhi P. The development of professional standards for nursing faculty under autonomous universities. [Thesis]. Bangkok: Chulalongkorn University; 2010. (in Thai)
7. Phiromsith, N. Development of standard professional assessment criteria for nurse educators in non-government academic institutes. [Dissertation]. Bangkok: Western University. 2013. (in Thai).



8. Australian Nurse Teacher Society. Nurse teacher competency standards. [internet]. [cited 2010 Jul 9]. Available from: http://ants.org.au/pages/competencies.htm_15k
9. Southern Regional Education Board. Nurse educator competencies. Atlanta (GA): SREB; 2002.
10. Klunklin A, Subpaiboongid P, Keitlertnapha P, Viseskul N, Turale S. Thai nursing students' adaption to problem-based learning: a qualitative study. *Nurse Education in Practice* 2011; 11; 370-4.
11. Kunaviktikul W, Teaching and learning in the discipline of nursing in the 21st century. *Nursing Journal* 2015; 42; 152-6. (in Thai).
12. Fey MK, Miltner RS. A competency-based orientation program for new graduate nurses. *Journal of Nursing Administration* 2002; 30; 126-32.
13. Arnlit C, Huckabay M. Nursing administration: theory for practice with a system approach. 3rd ed. London: C.V. Mosby Company; 2005.
14. Kanchanawasi S. Theoretical evaluation. 8th ed. Bangkok: Publisher of Chulalongkorn University; 2004. (in Thai).
15. Kunsiripunyo J. The development of criterion on evaluation register nurses competencies. *Journal of The Royal Thai Army Nurses* 2015; 16: 123-30. (in Thai).
16. Preeyawan V, Ribulwong TA. Competency evaluation of participants from the emergency nurse training program at Boromarjonani College of Nursing, Bangkok. *Journal of Boromarajonani College of Nursing, Bangkok* 2014,30(1): 72-84.(in Thai).
17. Buameanwai S, Khamawattana PA. Competency assessment of the fourth year students' bachelor of economics program in modern analysis and evaluation, Faculty of Management Science, Suan Dusit Rajabhat University. [Internet]. [cited 2010 Jul 9]. Available from: <http://www.edu.chula.ac.th/ojed> 213-25. (in Thai).
18. Stufflebeam DL, Shinkfield AJ. Evaluation theory, models, and applications. San Francisco: Jossey-Bass; 2007.
19. Edwards MR, Ewen AJ. 360° Feedback the powerful new model for employee assessment & performance improvement. New York: AMACOM; 1996.
20. Utaipan P, Prommapun B, Soontornchai S, Wongrugsak K. Development of an evaluation model for assessment of desirable competencies of pharmaceutical technique students in Sirindhorn College of Public Health, Praboromarajchanok Institute. *KKU Res J* 2011;16; 883-98. (in Thai).
21. Rungrongvanichkul, On-Uma. The model development to enhance researcher's competency for teachers in secondary educational service area office 2 by learning process integration. [Dissertation]. Bangkok: Srinakharinwirot University. (in Thai)